

**Commission des relations de
travail dans la fonction
publique**

2012-2013

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable James Moore, C.P., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles



Table des matières

Message du président.....	1
Section I : Aperçu du ministère	3
Raison d'être	3
Responsabilités	3
Résultat stratégique et architecture des activités de programmes (AAP)...	5
Priorités opérationnelles	6
Analyse des risques	10
Sommaire de la planification	11
Profil des dépenses.....	13
Budget des dépenses par crédit voté.....	13
Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique...	14
Résultat stratégique	14
Activité de programme.....	14
Faits saillants en matière de planification.....	16
Services internes	19
Section III : Renseignements supplémentaires.....	20
Principales données financières	20
États financiers prospectifs	21
Liste des tableaux supplémentaires.....	21
Section IV : Autres sujets d'intérêt.....	22
Coordonnées de l'organisation	24



Message du président

En tant que président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), je suis heureux de présenter notre Rapport sur les plans et les priorités 2012-2013.

Depuis le début de mon mandat, je constate une croissance constante du volume de cas renvoyés à la CRTFP. Il y a plus de 10 ans, notre greffe comportait environ 1 200 cas, alors qu'aujourd'hui, il en compte près de 6 000. Je me réjouis des efforts que nous avons déployés pour améliorer notre capacité à gérer notre charge de travail; en moyenne, nous fermons chaque année 1 500 cas.

Toutefois, cette croissance, qui se poursuit toujours, soulève de grandes préoccupations quant à notre aptitude à offrir efficacement des services d'arbitrage et, en fin de compte, à contribuer à un milieu de travail efficace qui ne subit pas d'interruption de services.



Ainsi, l'une des priorités clés de la CRTFP pour 2012-2013 et les années subséquentes consiste à poursuivre la mise en œuvre de processus d'arbitrage plus simples, mieux adaptés et plus efficaces en faisant appel à une gestion de la charge de travail proactive et à une analyse plus en profondeur. Plus particulièrement, nous collaborerons avec les parties afin de gérer dans les plus brefs délais la charge de travail et d'optimiser collectivement nos ressources. Parmi les projets que nous entreprendrons, mentionnons entre autres, la tenue d'audiences plus efficaces et plus productives grâce au recours aux conférences préparatoires aux audiences pour discuter de questions de procédure et traiter des cas au moyen d'arguments écrits, lorsque les circonstances le permettent, cette dernière pratique s'étant avérée très efficace. Nous traiterons des remises des audiences, qui donnent lieu à une utilisation improductive des ressources de la CRTFP, en incitant les parties à satisfaire à certaines conditions communes avant que leur cas ne soit mis au rôle. De plus, nous élaborerons une politique qui énonce précisément un certain nombre de circonstances où il est justifié d'accorder l'ajournement ou la remise.

Une autre priorité consiste à continuer de trouver des moyens de mieux répondre à la demande de services de règlement de conflits rapides, impartiaux et de grande qualité. Ainsi, nous tiendrons des consultations avec les parties (c.-à-d., employeurs et agents négociateurs) et étudierons différents scénarios en vue d'accélérer le processus, comme l'identification de cas pouvant être regroupés, l'amélioration de la préparation des participants et l'identification de questions qui peuvent entraîner des occasions de médiation perdues ou retardées.

Pour l'exercice à venir, nous continuerons également d'améliorer notre infrastructure de la technologie de l'information et de la gestion de l'information (GI) en mettant sur pied un système de gestion des cas, qui améliorera notre accès à l'information relative aux cas et notre gestion, le

suivi et la sécurité de celle-ci. Ces projets contribueront globalement à notre capacité d'assumer les responsabilités qui nous sont conférées.

Comme quatrième priorité, nous renforcerons et maintiendrons notre capacité à réaliser des analyses et des enquêtes sur la rémunération. Le fait de rester prêt à entreprendre des enquêtes nous permettra de remplir notre rôle qui consiste à appuyer le processus de négociation collective et d'établissement de la rémunération dans la fonction publique fédérale.

Même si au cours du prochain exercice la CRTFP devra relever de grands défis, à la lumière du succès que nous avons déjà remporté, je suis convaincu que nous disposons de l'expérience, du dévouement et du professionnalisme nécessaires pour résoudre des problèmes ayant trait aux relations de travail de façon impartiale ainsi que pour réaliser des programmes et offrir des services en temps opportuns qui sont utiles à la population canadienne.

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E

Président

Section I : Aperçu du ministère

Raison d'être

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) est un tribunal indépendant quasi judiciaire chargé par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale. Elle est aussi chargée par la *Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP)* de jouer le même rôle à l'endroit des institutions du Parlement.

La CRTFP est unique en ce qu'elle est un des rares organismes au Canada qui combine les fonctions d'arbitrage et les responsabilités d'une tierce partie indépendante dans le contexte de la négociation collective. En réglant les questions de relations de travail de façon impartiale, la CRTFP contribue au maintien d'un milieu de travail productif et efficient, dont profite la population canadienne au bout du compte grâce à l'offre de programmes et de services efficaces

Responsabilités

La CRTFP a vu le jour le 1^{er} avril 2005, avec l'édiction de la nouvelle *LRTFP*. Elle a remplacé l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique, dont l'existence remontait à 1967, à l'époque où la négociation collective a été instaurée dans la fonction publique fédérale.

La CRTFP fournit les trois grandes catégories de services suivantes :

- arbitrage – instruire et trancher des griefs, des plaintes et d'autres différends en matière de relations de travail;
- médiation – aider les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations conformément à des conventions collectives ainsi qu'à régler leurs différends sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience;
- analyse et recherche en matière de rémunération – rassembler, analyser et diffuser de l'information sur la rémunération des employés à l'appui des processus de négociation collective et de détermination de la rémunération dans la fonction publique fédérale.

Le Comité exécutif de la CRTFP est formé du président, d'au plus trois vice-présidents, du directeur général, de l'avocat général ainsi que de six directeurs. Le Comité formule une orientation stratégique sur les priorités et projets établis dans le plan stratégique annuel de la CRTFP et assure la surveillance de ceux-ci.

L'article 44 de la *LRTFP* précise que le président est le premier dirigeant de la CRTFP; à ce titre, il en assume la direction et en contrôle les activités.

Le directeur général dirige et supervise la conduite des affaires courantes de la CRTFP. Il relève du président et est appuyé dans son travail par six directeurs directement responsables de l'établissement des priorités, de la gestion des activités et des rapports sur le rendement de leur service. Relevant lui aussi du président, l'avocat général formule des avis juridiques en plus de soutenir le président et les commissaires.

Les commissaires à temps plein et à temps partiel sont chargés d'appliquer la *LRTFP* en tenant des audiences dans tout le Canada et en rendant des décisions dans le cadre de ces audiences. Ils sont nommés par le gouverneur en conseil pour des mandats ne dépassant pas cinq ans et peuvent être nommés de nouveau.

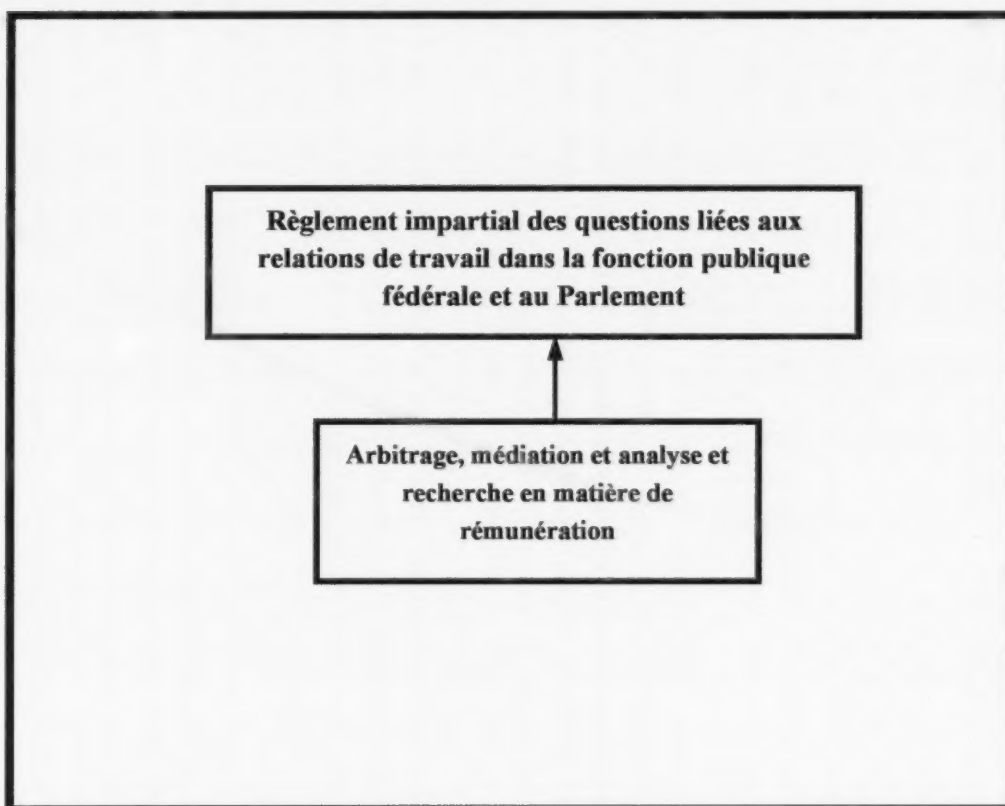
La *LRTFP* s'applique à quelque 250 000 fonctionnaires œuvrant dans les ministères mentionnés à l'Annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, dans les autres parties de l'administration publique centrale mentionnées à l'Annexe IV ainsi que dans les organismes distincts qui sont mentionnés à l'Annexe V.

La CRTFP est également chargée d'administrer la *LRTFP* et agit à titre de commission des relations de travail et d'administrateur du régime d'arbitrage des griefs pour l'ensemble des employés du Parlement (Chambre des communes, Sénat, Bibliothèque du Parlement, Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique et Bureau du conseiller sénatorial en éthique). De plus, aux termes d'un accord avec le gouvernement du Yukon, la CRTFP administre aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs prescrits par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Dans ces cas-là, la CRTFP agit à titre de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon.

Le mandat de la CRTFP a été élargi conformément aux dispositions transitoires incluses dans l'article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009*. Plus particulièrement, la CRTFP est chargée de statuer sur les plaintes existantes en matière d'équité salariale dans la fonction publique qui sont ou qui pourraient être soumises à la Commission canadienne des droits de la personne et sur celles qui pourraient être déposées à l'avenir sous le régime de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LERSP)*. Même si la *LERSP* ne s'applique pas encore, la CRTFP devra déployer des efforts et des ressources considérables afin d'être fin prête pour l'entrée en vigueur de cette loi.

Résultat stratégique et architecture des activités de programmes (AAP)

La CRTFP a un résultat stratégique : le règlement impartial des questions liées aux relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement, et une activité de programme : l'arbitrage, la médiation et l'analyse et la recherche en matière de rémunération. Cela contribue ainsi au maintien d'un milieu de travail productif et efficient, ce qui sert en fin de compte les intérêts de la population canadienne, qui bénéficie de services et de programmes gouvernementaux exécutés de manière efficace.



Priorités opérationnelles

Priorité	Type	Résultat stratégique ou activité de programme
<p>Continuer d'améliorer la prestation des services</p> <ul style="list-style-type: none"> Poursuivre la mise en œuvre de processus d'arbitrage plus simples, mieux adaptés et plus efficaces en faisant appel à une gestion des cas plus proactive et à une analyse en profondeur des cas 	En cours	<p>La CRTFP a un résultat stratégique : le règlement impartial des questions liées aux relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement comme le prévoit la <i>LRTFP</i> et la <i>L RTP</i>. Elle a également une activité de programme englobant trois services distincts : arbitrage, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération.</p>
Description		
<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <ul style="list-style-type: none"> Elle permettra de mettre en place un milieu de travail productif et efficace qui ne subit pas d'interruption de services et qui, en fin de compte, réalise des programmes et offre des services à la population canadienne qui présentent des avantages économiques, sociaux et culturels. <p>Plans visant à donner suite à la priorité</p> <p>La CRTFP continuera d'améliorer ses processus d'arbitrage en consultation avec les parties et par l'entremise de son Comité de consultation des clients. À la lumière du succès qu'elle a déjà remporté, elle continuera de gérer sa charge de travail assez considérable et de plus en plus complexe en mettant en œuvre une gamme d'initiatives, notamment en tenant des audiences plus efficaces (p. ex., tenir des conférences préparatoires aux audiences et traiter des cas au moyen d'arguments écrits lorsque les circonstances le permettent); en optimisant l'utilisation des heures d'audience (p. ex., s'occuper des remises des audiences, qui donnent lieu à une utilisation improductive des ressources de la CRTFP) et en réglant un grand nombre de griefs semblables</p>		

en les regroupant.

Il convient de noter que, en tant que tribunal quasi judiciaire, la CRTFP doit choisir les processus visant à traiter sa charge de travail en tenant compte de certaines contraintes. Or, la CRTFP poursuivra la mise en place de mesures appropriées conçues pour limiter les dépenses dans ces secteurs particuliers, tout en s'assurant qu'elle répond à ses obligations législatives en tant que tribunal spécialisé dans le domaine des relations de travail qui entend des cas ou en assure la médiation à travers le Canada et qui fournit aux parties et au public de l'information en matière de rémunération provenant d'organisations privées et publiques d'un océan à l'autre.

Au chapitre de la médiation, la CRTFP continuera de tenir des consultations auprès des parties (c.-à-d., employeurs et agents négociateurs) et étudiera les divers scénarios en vue d'accélérer le traitement des cas de médiation. Dans le cadre de ces discussions, la CRTFP s'intéressera au regroupement des cas pour la médiation lorsque les circonstances le permettent, à la préparation longtemps d'avance des participants aux réunions et au dressage de l'inventaire d'éventuels malentendus en raison desquels des cas, qui auraient pu faire l'objet d'une médiation, n'ont pu être soumis à cette démarche.

Priorité	Type	Résultat stratégique ou activité de programme
<p>Continuer d'améliorer l'infrastructure de la technologie de l'information et de la gestion de l'information de la CRTFP</p> <ul style="list-style-type: none"> mettre en place un système de gestion des cas doté de capacités améliorées de mesure du rendement et d'établissement de rapports poursuivre l'élaboration et 	En cours	<p>La CRTFP a un résultat stratégique : le règlement impartial des questions liées aux relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement comme le prévoit la <i>LRTFP</i> et la <i>LRTP</i>. Elle a également une activité de programme englobant trois services distincts : arbitrage, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération.</p>

l'amélioration du cadre de gestion de l'information (GI) de la CRTFP		
Description		
<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elle permettra d'améliorer la capacité de la CRTFP à avoir accès plus rapidement à l'information ainsi qu'à gérer et à conserver celle-ci, enrichissant ainsi ses moyens lui permettant d'assumer les responsabilités qui lui sont confiées. 		

Plans visant à donner suite à la priorité

Au cours des trois prochains exercices, la CRTFP améliorera ses ressources d'information afin de s'assurer de disposer de la capacité, des outils et des ressources en GI dont elle a besoin pour répondre aux besoins de sa clientèle et soutenir la prestation des services. L'équipe responsable de la GI, que la CRTFP a récemment mise sur pied, continuera de s'employer à atteindre certains jalons énumérés dans son Plan d'action, ses activités en 2012-2013 visant essentiellement sur la migration vers une plate-forme technologique à jour qui interfacera avec son système de gestion des cas, et à donner la formation nécessaire au personnel.

Plus particulièrement, dans le cadre de sa stratégie globale en matière de GI élaborée et mise en œuvre au cours de l'exercice 2011-2012, l'organisation a déterminé que, pour mettre en œuvre un cadre durable de la GI, il serait indispensable de remplacer ses dossiers électroniques et ses systèmes de gestion de cas.

À la suite d'un examen complet de différents produits, la CRTFP a opté pour la mise à jour du système de gestion de dossiers électroniques qu'elle utilise actuellement (c'est-à-dire Documentum), et qui s'est avéré une solution fiable et sûre.

Après avoir conceptualisé en septembre 2011 un prototype de système de gestion des cas de Documentum, la CRTFP a acquis les licences nécessaires pour ce module, qui complétera son actuelle plate-forme. La CRTFP s'emploie à la migration vers la version 6.7 de la plate-forme de gestion des dossiers tout en affectant les ressources nécessaires à l'adaptation du module afin qu'il réponde à ses besoins particuliers. Une fois les scripts de la mise à l'essai et de l'assurance de la qualité mis au point, les deux nouveaux systèmes seront intégrés, tâche qui devrait se faire

au plus tard au printemps 2012. Le nouveau système améliorera l'accès électronique à l'information relative aux cas ainsi que la gestion, le suivi et la sécurité de celle-ci.

Priorité	Type	Résultat stratégique ou activité de programme
Poursuivre le perfectionnement de la capacité de réaliser des analyses et des enquêtes sur la rémunération et préserver cette capacité.	Déjà établie	La CRTFP a un résultat stratégique : le règlement impartial des questions liées aux relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement comme le prévoit la <i>LRTP</i> et la <i>LRTP</i> . Elle a également une activité de programme englobant trois services distincts : arbitrage, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération.
Description		
<p>Pourquoi s'agit-il d'une priorité?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cette capacité permettra aux Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la CRTFP d'être à pied d'œuvre pour mener des enquêtes. Cela fera en sorte que l'organisation pourra en fin de compte bien jouer son rôle, qui consiste à appuyer les processus de négociation collective et de détermination de la rémunération dans la fonction publique fédérale et, en fin de compte, contribuer à la mise en place d'un milieu de travail qui ne subit pas d'interruptions de services. <p>Plan visant à donner suite à la priorité</p> <p>La CRTFP prévoit amorcer la première série de ses études nationales sur la rémunération globale, série qui, par contre, sera considérablement réduite. Ce projet donnera lieu au recrutement des participants à l'étude, à la collecte et à la validation des données ainsi qu'à la mise à l'essai continue des outils et des processus nécessaires, tels que la méthode d'appariement des emplois, les capsules d'emploi repères, le modèle de rémunération globale et le questionnaire sur les avantages et les conditions de travail. La CRTFP envisage également d'implanter, au plus tard au printemps 2012, un programme de collecte de données en ligne convivial et sûr grâce auquel les employeurs pourront télécharger toute une gamme d'information.</p>		

Analyse des risques

Tout autre retard dans la mise en œuvre d'un nouveau système de gestion des cas aurait d'importantes conséquences sur la capacité de la CRTFP à rationaliser ses processus d'arbitrage ainsi qu'à analyser et à traiter plus efficacement des dossiers (p. ex., le regroupement de cas semblables), une priorité clé. La capacité de l'organisation permettant de fournir certaines données sur le rendement ainsi que d'avoir accès à l'information et de gérer et de conserver celle-ci serait également affectée. Enfin, la migration vers une plate-forme technologique durable, qui est indispensable dans l'actuel environnement dynamique de la TI, serait au point mort.

Comme nous l'avons mentionné plus tôt dans le présent rapport, la CRTFP a mis au point un prototype de système de gestion des cas, dont la mise à l'essai a été concluante. La CRTFP continuera de faire fonds sur ce système, qu'elle vise à mettre en œuvre au printemps 2012. Cette démarche et la plate-forme technologique requise constitueront toujours des priorités pendant l'exercice 2012-2013, car, à terme, elles contribueront à améliorer les capacités de suivi des dossiers, de surveillance de la charge de travail et de l'établissement de rapports statistiques.

Tel qu'il est mentionné dans les Rapports sur les plans et les priorités 2010-2011 et 2011-2012 de la CRTFP, l'élargissement du mandat de la CRTFP qui s'est produit ces dernières années à la suite de modifications législatives, particulièrement en ce qui concerne les SARR, donne lieu à des défis importants que doit relever l'organisation. Les SARR ont entrepris des travaux préparatoires en vue de leur étude nationale et seront bientôt prêts à réaliser des enquêtes.

Enfin, un des défis de la CRTFP est de disposer d'un effectif convenable de commissaires à temps plein, nommés par le Gouverneur en conseil, qui lui permettra de gérer de façon efficace sa charge de travail considérable et de plus en plus complexe. Lorsque le mandat des commissaires vient à échéance, l'identification et la recommandation de personnes compétentes pour doter les postes vacants constituent souvent un défi. Depuis sa nomination à la CRTFP, le président actuel ainsi que des fonctionnaires de la Commission ont travaillé de façon proactive avec le cabinet du ministre afin de s'assurer que les postes vacants soient dotés le plus rapidement possible. Dans l'ensemble, cette collaboration a connu du succès.

Sommaire de la planification

Ressources financières (en milliers de dollars)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
13 732	13 732	13 732

Ressources humaines (équivalent temps plein - ETP)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
93	93	93

Résultat stratégique : Règlement impartial des questions liées aux relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement

Indicateurs de rendement	Cibles
<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage des clients qui se sont dits satisfaits de l'impartialité des services de la CRTFP 	<p>75 %</p> <p>La mesure dans laquelle les clients sont satisfaits des services de la CRTFP est révélée par le <u>Sondage sur la satisfaction de la clientèle</u>, le plus récent sondage ayant eu lieu à l'automne 2010. Les résultats du sondage ont figuré dans le <u>Rapport ministériel sur le rendement de 2010-2011</u> de la CRTFP.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage de cas où le recours à la médiation durant le processus de négociation collective a permis de réduire le nombre de points en litige ou de tous les régler 	<p>75 %</p>

Tableau du sommaire de la planification

Activité de programme	Dépenses projetées 2011-2012	Dépenses prévues			Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada
		2012-2013	2013-2014	2014-2015	
<u>Arbitrage, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération</u> ¹	9 966	9 922	9 922	9 922	Étant donné que la CRTFP agit à titre de tribunal fédéral quasi judiciaire intervenant dans le domaine des relations de travail, son résultat stratégique et son activité de programme sont harmonisés au <u>secteur de résultats des affaires gouvernementales</u> ² . Les ressources attribuées à la CRTFP contribuent au bon fonctionnement du gouvernement du Canada.
Total des dépenses prévues		9 922	9 922	9 922	

¹ <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20112012/p2-fra.asp>

² <http://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx>

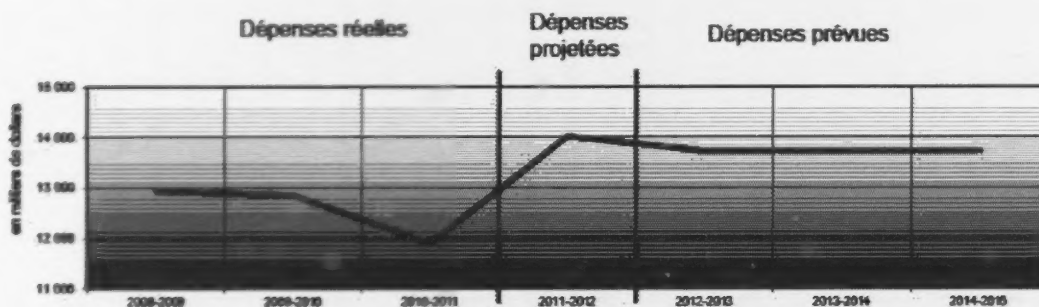
Tableau du sommaire de la planification

Activité de programme	projetées Dépenses 2011-2012	Dépenses prévues		
		2012-2013	2013-2014	2014-2015
Services internes	4 064	3 810	3 810	3 810
Total des dépenses prévues		3 810	3 810	3 810

Profil des dépenses

En 2012-2013, la CRTFP prévoit engager 13,7 millions de dollars afin de produire les résultats attendus de son activité de programme et de son résultat stratégique. Par l'entremise de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, la CRTFP a reçu un financement plus stable et permanent afin de lui permettre de s'acquitter de son mandat législatif. Le graphique ci-après montre la tendance en matière de dépenses pour la CRTFP de 2008-2009 à 2014-2015. Pour les périodes allant de 2008-2009 à 2010-2011, les dépenses totales comprennent toutes les sources de crédits parlementaires : budget principal des dépenses, budget supplémentaire des dépenses, transferts des crédits du Conseil du Trésor, ainsi que rajustements de report. Pour les périodes de 2012-2013 à 2014-2015, les dépenses totales correspondent aux dépenses planifiées.

Tendances en matière de dépenses de la CRTFP



Budget des dépenses par crédit voté

Pour obtenir de l'information sur les crédits de la CRTFP, veuillez consulter le Budget principal des dépenses de 2012-2013.

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique : Règlement impartial des questions liées aux relations de travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement

Activité de programme : Arbitrage, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération

Description de l'activité de programme :

La CRTFP est un tribunal indépendant quasi judiciaire chargé par la *LRTP* de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Elle est aussi chargée par la *LRTP* de jouer le même rôle à l'endroit des institutions du Parlement. Les commissaires instruisent des griefs et des plaintes dans l'ensemble du Canada. La CRTFP fournit des services de conciliation et d'arbitrage visant à aider les parties à renouveler leur convention collective ou à négocier une nouvelle convention collective, des services de médiation afin d'aider les parties à travailler ensemble pour régler les griefs et les plaintes ainsi que de la formation sur les modes alternatifs de règlement des conflits. Sa fonction de services d'analyse et de recherche en matière de rémunération consiste à fournir des renseignements sur les taux de rémunération, les salaires des employés, les conditions d'emploi et les avantages sociaux comparatifs dans le secteur public et dans le secteur privé. La CRTFP est tenue en vertu de la loi de fournir les locaux et les services de soutien administratif au Conseil national mixte, mais ne joue aucun rôle direct dans ses activités.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
9 922	9 922	9 922

Ressources humaines (équivalent temps plein - ETP)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
64	64	64

Activité de programme Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles
Les cas sont réglés grâce à l'arbitrage en conformité avec les principes de la loi	Pourcentage des décisions soumises à un contrôle judiciaire ayant été accueillies par rapport au nombre total de décisions rendues sur une période de cinq ans.	moins de 2 %
Les cas et les différends en matière de négociation collective sont réglés grâce à la médiation	Pourcentage des interventions de médiation grâce auxquelles les problèmes liés aux griefs, à la négociation collective, aux litiges ou aux plaintes ont été partiellement ou entièrement réglés.	75 %
Les parties ont accès aux données sur la rémunération pour les négociations	Pourcentage des outils, processus et systèmes nécessaires qui sont en place afin d'être prêts à réaliser des enquêtes ¹ .	100 %

¹ N'étant plus valide, cet indicateur sera remplacé au cours du prochain exercice.

Faits saillants en matière de planification

Services d'arbitrage

Étant donné son engagement permanent concernant l'amélioration de ses services, la CRTFP poursuivra ses efforts visant à gérer sa charge de travail de façon plus efficace et plus efficiente, reconnaissant que certaines affaires doivent être gérées de manière expéditive, car elles pourraient avoir une incidence sur la fonction générale de la fonction publique.

Au cours des cinq dernières années, la CRTFP doit composer avec une augmentation constante de sa charge de travail. En 2010-2011, le nombre de dossiers renvoyés à l'organisation a atteint un niveau record de 2 108. La CRTFP craint toujours que sa charge de travail d'arbitrage croissante sape sa capacité de traiter rapidement les cas dont elle est saisie. Tandis que la CRTFP a, au cours des années, augmenté sa capacité de régler les cas, fermant une moyenne de 1 500 cas par an, le nombre de nouveaux cas continue à être élevé, ce qui ne permet pas à la CRTFP de réduire le nombre total des cas.

Les griefs renvoyés à l'arbitrage représentent la majorité des cas de la CRTFP (entre 80 % et 85 %), et il est prévu que cette tendance se poursuive. De nombreux clients de la CRTFP (à savoir, les employeurs et les agents négociateurs) continuent de faire face à des problèmes de capacité interne qui les contraignent à présenter plus de demandes de report, ce qui se traduit au bout du compte par un prolongement des délais de fermeture de ces cas qui demeurent en instance. Un nombre insuffisant de commissaires à temps plein peut également contribuer au volume élevé de cas en suspens.

Face à cette situation, la CRTFP travaille de concert avec les parties en vue de trouver des moyens de traiter cette charge de travail de manière aussi efficace et efficiente que possible et d'utiliser ensemble leurs ressources de façon optimale. Depuis la nomination du président actuel, la CRTFP a préféré régler certains cas au moyen d'arguments écrits. Cette approche s'est révélée efficace dans les affaires pour lesquelles il n'existe pas de conflit se rapportant aux faits du cas et qu'il n'est par conséquent pas nécessaire pour les commissaires d'évaluer la crédibilité du cas ou dans le traitement des questions préliminaires telles que les objections à la compétence ou le non-respect présumé des délais prescrits du grief ou de la plainte.

Afin que les audiences soient plus efficaces et productives, la CRTFP continuera à tenir des conférences préparatoires aux audiences avec les représentants des parties en temps opportun avant les dates prévues pour l'audience (c.-à-d., habituellement 60 jours) en vue de discuter des questions procédurales et des moyens grâce auxquels l'audience peut se dérouler de manière plus efficace.

Tel qu'il a été mentionné précédemment, au cours des années, la CRTFP a observé une tendance révélant qu'un nombre considérable de cas pour lesquels les audiences étaient fixées se voyaient renvoyés à une date ultérieure à la demande des parties, pour diverses raisons telles des questions de compétence, des questions relatives à la divulgation de documents, la non-disponibilité des témoins, des règlements de dernière minute, etc. De telles remises sont improductives pour la CRTFP et surviennent souvent dans les semaines ou les jours précédant une audience fixée, lorsqu'il est trop tard pour fixer l'audience d'un autre cas, à titre de remplacement. Afin de résoudre cette question, la CRTFP envisage de prendre des mesures qui assureront que les parties font preuve d'une plus grande diligence au moment d'examiner un dossier et de l'inscrire au calendrier des audiences. Ainsi, les parties seront encouragées à attester ensemble que certaines conditions ont été remplies avant que l'audience d'une affaire ne soit fixée, notamment qu'ils ont déployé leurs plus grands efforts pour résoudre un cas et que les questions relatives à la compétence, à la divulgation de documents, etc. ont été déterminées tôt dans le processus. Aussi, la CRTFP élaborera une politique qui stipule clairement les circonstances particulières dans lesquelles les remises et les ajournements peuvent être octroyés.

D'autres initiatives en matière de gestion des cas pour traiter les cas à grand volume spécifiques comprennent de continuer de mettre l'accent sur une gestion des cas plus péremptoire, de surveiller les cas de manière plus étroite et d'avoir recours aux pratiques de filtrage qui permettent de grouper les cas analogues. Par ailleurs, le président a approuvé les modifications apportées à la structure organisationnelle de la CRTFP pour offrir un meilleur développement de carrière et une meilleure avancée professionnelle pour les agents de cas en vue d'assurer un soutien accru et constant aux commissaires. La CRTFP poursuivra également ses consultations intensives avec les employeurs et les agents négociateurs afin de trouver des options susceptibles de traiter les cas de manière expéditive par l'entremise de la médiation et de l'arbitrage de griefs.

Enfin, le Comité de consultation des clients de la CRTFP, au sein duquel les agents négociateurs et les employeurs sont représentés de façon égale, se réunit tous les trimestres avec des représentants de la Commission afin d'obtenir le point de vue des clients au sujet des processus, des pratiques, des politiques et des règles de la CRTFP ayant trait aux services d'arbitrage et de médiation. Toutes ces initiatives permettront à la CRTFP de réaliser son objectif global consistant à gérer sa charge de travail de façon plus efficace et plus efficiente.

Services de médiation

L'offre de services de médiation et de résolution de conflits de grande qualité, impartiaux, transparents, efficaces et en temps opportun continuera de représenter une priorité pour l'unité des Services de règlement des conflits (SRC) de la CRTFP pour la période 2012-2013.

L'organisation s'engage à, et croit, au bien-fondé d'offrir des services de médiation aux parties comme un moyen de rétablir les relations de travail, ainsi que de résoudre les différends de

manière à éviter un affrontement. En réalité, la CRTFP considère la médiation comme un outil crucial qui contribue à la réussite de son mandat législatif dans les domaines des questions individuelles qui sont renvoyées à l'arbitrage et des différends en matière de négociation collective.

Durant la période 2012-2013, la CRTFP se concentrera également sur la coordination des questions relatives à la négociation collective et la prestation des services de médiation sur demande. La ronde principale de négociation collective exigera des SRC de tenir compte des besoins des parties en ce qui concerne la médiation des différends en matière de négociation collective. Le nombre de groupes qui utiliseront les services de médiation de la CRTFP pour régler les différends en matière de négociation collective pour la période 2012-2013 reste incertain. Toutefois, les SRC peuvent fournir une valeur ajoutée en rendant ces services plus accessibles aux parties dans les coulisses en leur offrant une tribune où elles peuvent partager et clarifier leurs objectifs ou leurs contraintes de négociation. Il s'agit d'une mission qui fait partie intégrante du mandat et des priorités de la CRTFP. Cette initiative contribuera à maintenir un milieu de travail sain et exempt d'interruptions et qui déboucherait éventuellement sur la prestation de programmes et de services utiles à la population canadienne.

Gestion de l'information

Depuis que la CRTFP a identifié la GI en tant que priorité lors de sa séance de planification stratégique de 2010, des progrès significatifs ont été réalisés. La CRTFP a établi une gouvernance appropriée en vue de veiller à ce que le projet soit couronné de succès, notamment la création d'un Comité consultatif sur la gestion de l'information avec un leadership de direction et un groupe de travail, qui assureront une connaissance et une participation à la GI au sein de l'organisation. Le comité rend compte au Comité directeur de la gestion de l'information et reçoit ses directives de ce dernier.

La CRTFP continuera de concentrer ses efforts sur la mise en œuvre des améliorations nécessaires du système en vue d'optimiser sa gestion des cas et ses capacités de suivi des dossiers, d'accroître les connaissances des employés sur la GI à travers des communications ciblées et des possibilités de formation ainsi que d'examiner et de mettre au point ses politiques.

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

La CRTFP prévoit lancer une première vague, certes réduite, de son étude de comparabilité nationale au printemps 2012. Cette stratégie permettra à la CRTFP d'évaluer ses outils, ses processus et ses systèmes, notamment la majeure partie de ses 100 postes de référence que l'organisation envisage de présenter dans le cadre de l'étude.

Services internes

Description de l'activité de programme

Les Services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérés de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales de l'organisation. Ces groupes sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel, services de gestion des acquisitions et services de gestion des voyages et autres services administratifs. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles fournies à un programme particulier.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
3 810	3 810	3 810

Ressources humaines (équivalent temps plein - ETP)

2012-2013	2013-2014	2014-2015
29	29	29

Section III : Renseignements supplémentaires

Principales données financières

État consolidé prospectif des opérations

Pour l'exercice (prenant fin le 31 mars)
(en milliers de dollars)

	Variation en \$	État consolidé 2012-2013	État consolidé 2011-2012
Total des dépenses	995	17 450	16 455
Total des revenus	145	145	-
Coût de fonctionnement net	850	17 305	16 455

La CRTFP prévoit des dépenses s'élevant à 17,4 millions de dollars et des revenus de 0,1 million de dollars en se fondant sur le budget principal des dépenses de 2012-2013, le budget supplémentaire des dépenses et les montants qui seront affectés à la fin de l'exercice par les crédits centraux du Conseil du Trésor. La majorité des fonds, soit 12,1 millions de dollars ou 70 %, sera versée pour les programmes offrant des services d'arbitrage, de médiation et d'analyse et de recherche en matière de rémunération. Le solde sera déboursé pour les services internes (à savoir, 5,2 millions de dollars ou 30 %). La CRTFP a sollicité et obtenu, en vertu de l'alinéa 29.1(2)a) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, le pouvoir de dépenser les revenus obtenus au cours d'un exercice financier de manière à compenser les dépenses engagées au cours du même exercice, par l'entremise de la prestation de services de soutien à d'autres ministères.

État condensé de la situation financière

Pour l'exercice (prenant fin le 31 mars)
(en milliers de dollars)

	Variation en \$	État consolidé 2012-2013	État consolidé 2011-2012
Total des actifs	235	1 989	1 754
	235	1 989	1 754
Total des passifs	(221)	2 318	2 539
Capitaux propres	456	(329)	(785)
Total	235	1 989	1 754

États financiers prospectifs

Les principales données financières prospectives présentées dans le présent Rapport sur les plans et les priorités visent à donner une idée générale de la situation financière et des activités de la CRTFP. Ces données sont préparées selon la méthode de la comptabilité d'exercice afin de renforcer la reddition de comptes et d'améliorer la transparence et la gestion financière. On peut accéder à l'ensemble complet des états financiers prospectifs sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse : http://www.pslrb-crtfp.gc.ca/reports/intro_f.asp.

Liste des tableaux supplémentaires

Tous les tableaux supplémentaires inclus dans le Rapport sur les plans et les priorités 2012-2013 se trouvent également sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

- ▶ L'écologisation des opérations gouvernementales
- ▶ Sources de revenus disponibles et non disponibles
- ▶ Vérifications internes et évaluations à venir (trois prochains exercices)

Section IV : Autres sujets d'intérêt

Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. (2003), ch. 22, art. 2
- *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique*, DORS/2005-79
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. (1985), ch. 33 (2^e suppl.) (telle que modifiée)
- *Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P.*, DORS/86-1140 (tel que modifié)
- Articles 133 et 147 de la Partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2
- *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, L.C. 2009, ch. 2, art. 394 [non en vigueur]
- Article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, L.C. 2009, ch. 2
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* (Yukon), L.R.Y. (2002), ch. 62 (modifiée en 2004, ch. 8)
- *Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon*, Décret 1992/95
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Yukon), L.R.Y. 2002, ch. 185 (modifiée en 2004, ch. 8)
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.Y.*, Décret 1970/226
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. (1985), ch. P-35 (abrogée le 31 mars 2005)
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.*, 1993, DORS/93-348 (abrogé le 31 mars 2005).

Coordonnées de l'organisation

Commission des relations de travail dans la fonction publique
C.P. 1525, succursale B
Ottawa (Ontario) Canada
K1P 5V2

Téléphone : 613-990-1800
Sans frais : 866-931-3454
Télécopieur : 613-990-1849

Renseignements généraux :	Télécopieur : 613-990-1849
Opérations du greffe et politiques :	Télécopieur : 613-990-3927
Services de règlement des conflits :	Télécopieur : 613-990-6685
Site Web :	www.pslrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique : mail.courrier@pslr-crtfp.gc.ca